

1 INTRODUÇÃO

A relação entre empregados e empregadores está presente na vida de todos, mesmo que indiretamente. Muitas vezes o trabalhador ou o empregador não exercem seus direitos previstos na lei pelo simples desconhecimento da matéria que lhe garantiria certos benefícios. No caso da aplicação da dispensa por justa causa, o empregado aceita sua demissão e apenas posteriormente pleiteia seus direitos advindos de uma dispensa de seu serviço de forma incorreta na Justiça, mediante auxílio de um advogado. Ou seja, o trabalhador tem direito provenientes de uma demissão sem justa causa e certamente não sabe desta possibilidade ou o empregador pode demitir com justa causa e não o faz temendo um futuro ressarcimento ao seu subordinado.

O tema abordado, mesmo capitulado em uma norma antiga (Consolidação das Leis do Trabalho de 1943), permanece atual e ganhando entendimentos diferenciados nos tribunais brasileiros. Torna-se necessário que o empregador tenha total conhecimento das possibilidades encontradas na legislação para decidir sobre dispensar ou não o empregado com justa causa.

Ao examinar cada uma das espécies de justa causa presentes no artigo 482 da CLT, é preciso um estudo minucioso e uma reflexão com o intuito de buscar a melhor forma de aplicação da norma, uma interpretação ampla do texto da lei, conhecer o entendimento dominante para que no uso do instituto tenha uma aplicação correta tanto para o empregador quanto para seu funcionário.

O objetivo deste trabalho foi conhecer profundamente as possibilidades de se aplicar a demissão por justa causa ao empregado, mostrando todos os fatos que podem levar a esta situação. É importante não só analisar as hipóteses de justa causa no texto legislativo, mas também como os tribunais atualmente consideram a matéria, utilizando para isso a jurisprudência, que através dela fundamenta-se uma sentença, uma petição, entre outras.

A presente exposição busca beneficiar a prática do advogado trabalhista além de esclarecer aspectos relevantes à vida profissional de patrão e empregado, vez que somente com um amplo entendimento sobre o tema, consegue se chegar a uma decisão acertada em demitir ou não o trabalhador baseado na justa causa. Sendo de suma importância dentro do universo referente ao direito trabalhista.

De forma expositiva e analítica, configurou primeiramente a definição e aspectos gerais da justa causa e depois cada um dos casos que podem gerar a justa causa de acordo

com a norma vigente nos dias de hoje. Com um enfoque maior na alínea “f” do artigo 482 da CLT, que trata da dispensa do empregado por justa causa gerada pela “embriaguez”, onde se tem grande divergência doutrinária, já que de acordo com a Organização Mundial da Saúde é vista como uma doença, ou, pode caracterizar uma falha moral e ser fato típico da justa causa. Fica evidente que existe uma preocupação social com o trabalhador viciado, mas como demonstra a essência do Direito deve-se observar ambos os lados da relação jurídica, visto que o empregador fica em uma situação de perdas constantes com um empregado nessa situação.

Dessa maneira, foi fundamental uma abordagem ampla desses institutos para garantir a boa aplicação do que determina a Consolidação das Leis do Trabalho no caso concreto. Hodiernamente, as decisões judiciais estão pautadas em uma maior abrangência, com cada caso sendo analisado de forma ampla em acordo com o caso real e não somente com o que a lei aplica.

Portanto, o principal objetivo do tema é mostrar como estão sendo decididas nos tribunais as situações relativas à demissão por justa causa e esclarecer aos aplicadores do Direito os fatos relevantes a norma que trata este aspecto. O importante é demonstrar a relevância do tema e possibilitar que tanto empregador quanto o trabalhador esteja ciente de seus direitos durante o momento de aplicar a justa causa, que é a maior penalidade que pode ser imposta durante o contrato trabalhista.

2 O DIREITO DO TRABALHO: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO

2.1 O Direito do trabalho e sua origem no mundo

O Direito do Trabalho sempre teve escopo referente ao capitalismo, e, com uma visão objetiva aquele nada mais é que a forma de encargo subordinado, resultante do contrato do trabalho. Conceituando-se de maneira subjetivista, Cesarino Júnior (1980, p. 54) define como “o sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos”.

Visto que o direito não é algo inerte, sendo dinâmico, a formação desse instrumento foi consequência da necessidade social e reflexo da Revolução Industrial do século XVIII, que “consistiu em um conjunto de mudanças tecnológicas com profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social” (WIKIPÉDIA, 2011), dessa forma servindo como controlador das relações de emprego e eventuais prestações de serviço que sempre ocorreram ao longo da história.

Sem dúvida, o direito trabalhista é fruto das inúmeras transformações socioeconômicas ocorridas durante o século XIX e se faz ineficaz uma busca que fundamente o surgimento desse ramo jurídico em data anterior, e foi nessa época que ficou evidenciado a falta que se tinha de um ramo especializado na solução de causas diretamente relacionadas ao trabalho, consoante ser claro a imposição de condições de trabalho pelo empregador, a excessiva exploração de mulheres e menores, jornadas sem limites, acidentes sem amparo, entre outros.

Com isso, ficou linear que a falta de regulamentação fez com que houvesse o estabelecimento unicamente por parte do patrão, chegando a ocorrer fatos como os citados. Historicamente, o direito vinculado ao trabalho buscou a preservação da dignidade do ser humano na crescente industrialização que o mundo passava fator fundamental para a continuidade da evolução econômica.

No âmbito jurídico, deve observar o aspecto lícito, valorável e de aproveitamento social que é proporcionado pelo ato de laborar, criando formas primordiais para a constituição do caráter e desenvolvimento humano. Cabe ressaltar, que durante longo período e de árdua batalha, os trabalhadores conseguiram se desligar do trabalho escravo e de empregos que

feriam o físico e o psicológico dos mesmos e hoje, garantiram o poder de ao menos pleitearem seus direitos em juízo.

Fundamentalmente, houve grande melhora na relação entre empregado e empregador, com a criação de leis e inúmeras garantias para ambas às partes, no entanto não solucionou completamente os litígios, sendo preciso uma interpretação ampla e consistente de todos os fatores que fazem parte do universo trabalhista.

2.2 Direito do trabalho no Brasil

Como no restante do mundo, o Direito do Trabalho ganhou força em território nacional após a revolução industrial e teve grande desenvolvimento em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho, que agrupou as leis referentes à relação trabalhista e está em vigor até os dias atuais, sendo a norma que determina as decisões e práticas judiciais.

No Brasil, após a abolição da escravidão aos poucos foram ocorrendo fatores de protecionistas à relação de trabalho, primeiramente em 1850, foi criado o Código Comercial que regulamentava o aviso prévio e logo após em 1870 a fundação da Liga Operária no Rio de Janeiro, fatores estes que demonstraram que poderia haver uma lei que regulamentava os trabalhos no âmbito nacional.

Assim, posteriormente, em 1891 se teve a lei proibindo o trabalho a menores de 12 anos, em 1907 a primeira lei sindical até em 1916 o Código Civil, no qual regulamentou a relação de emprego como locação de serviços. Logo após, em 1919 concluiu-se a primeira Lei de Acidentes de Trabalho e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que consiste “em uma agência multilateral ligada as Organizações das Nações Unidas (ONU) e é especializada nas questões do trabalho, possui sede em Genebra desde sua criação e foi fundada com a Conferência de Paz após a primeira guerra mundial” (WIKIPÉDIA, 2011), já em 1923 ocorreu a Lei instituindo caixa de aposentadoria e pensões de ferroviários, anos mais tarde em 1939 implantou a Justiça do Trabalho no Brasil e em 1943 um marco no Direito Trabalhista nacional, foi promulgada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que segundo demonstra Júlio César Zanluca:

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de Maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no país. Teve como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início no Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem sofrendo modificações com o intuito de se adequar as modernidades (ZANLUCA, 2011).

Torna-se determinante as melhorias advindas da norma em questão, vez que tal instituto possibilitou o registro do trabalhador, a limitação da jornada de trabalho, o período de descanso, a obrigatoriedade das férias, a disposição referente à medicina do trabalho, a diferenciação de categorias especiais de empregados, proteção ao provimento laboral da mulher, exercício das organizações sindicais e convenções coletivas, fiscalização, além da ímpar contribuição da Justiça do Trabalho e Processo Trabalhista.

Obstante a necessidade crescente de aperfeiçoamento referente às normas vigentes em nosso país, devido à grande mudança social e considerando as diversas alterações no ponto de vista da relação empregatícia, é plausível uma atualização da norma em vigor buscando um melhor enquadramento das atuais divergências existentes na relação trabalhista.

No entanto, a CLT vem cumprindo bem seu papel no que tange, principalmente, à proteção do empregado e na estipulação mais célere que se encontra na Justiça do Trabalho. Não há que questionar que com a norma primária de leis trabalhistas, houve um grande avanço no que diz respeito à regulamentação e garantias de direitos ao vínculo entre empregador e empregado, e não haveria condições justas de se trabalhar no Brasil, caso o conjunto de leis citadas não tivesse aplicabilidade mesmo após cinquenta e oito anos de sua entrada em vigor.

Período após, houve no país leis que visavam exclusivamente regular o direito de greve, nos anos de 1946, 1964 e 1989. Importante mencionar, a criação de normas que garantiam o repouso semana remunerado, o décimo terceiro salário e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nos anos de 1949, 1962 e 1966, respectivamente. Foram fatores que permitiram ao trabalhador gozar de mais direitos no que referia às condições de labor, pois até então, era sofrível para aqueles que detinham a função de “empregado”; posteriormente, a lei do empregado doméstico (1972), a lei do trabalhador rural (1973), lei do plano de alimentação do trabalho (1976) e a lei do vale-transporte (1985) asseguraram outros benefícios aos que eram considerados o pólo enfraquecido da relação trabalhista.

O ápice da efetivação do trabalhador como alguém que deveria ser respeitado foi com o implemento da lei Suprema no Brasil, a Constituição Federal de 1988, que agregou

garantias e direitos fundamentais aos trabalhadores e tornou-se um marco na Justiça em todas as esferas de jurisdição da República Federativa do Brasil.

Outro fato de relevância ocorrido em tempo posterior à promulgação da Carta Magna foi realizado em 1986 (decreto n. 2.283) e incluído no programa em 1990, que foi a lei do seguro-desemprego (Lei n. 7.998), ao permitir aos trabalhadores dispensados sem justa causa, um benefício pago pela Previdência Social de acordo com o tempo de serviço. Como demonstrado, é inegável que os trabalhadores brasileiros ao longo dos anos estão cada vez mais sendo agraciado por leis benéficas e protetoras, deixando de ser hipossuficiente na relação de emprego.

3 JUSTA CAUSA DO EMPREGADO: CONCEITO, REQUISITOS, SISTEMAS E MODALIDADES QUE CARACTERIZAM

Ao analisar a Justa Causa na relação de trabalho, faz necessário utilizar da definição da professora Alice Monteiro de Barros (2011, p. 702) “a justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato.”

No contrato de trabalho, a justa causa é uma forma incomum de ruptura do mesmo, vez que para caracterizar se faz pertinente a ocorrência de um ato grave e que seja permissivo pela CLT. A admissibilidade da justa causa depende de condições relevantes, como a atualidade, a gravidade e a causalidade, já que não presente estes desconfiguraria tal instituto.

É fundamental o fato ser atual, não podendo ser objeto de justa causa o acontecimento passado, que já deixou decair em um grande lapso temporal. Como há necessidade da demissão por justa causa conter a imediatidade, surge aí um questionamento sobre qual o prazo a ser estipulado para estar dentro do termo “imediato”. Para tal esclarecimento, Wagner Giglio (1966, p. 45), entende que passa a correr o cômputo do tempo no momento em que “a pessoa que tem poderes para aplicar punições, dentro da organização da empresa, tomou conhecimento da existência da prática faltosa. Pouco importa quando ocorreu a infração: mesmo sendo antiga, torna-se atual a partir do momento em que venha a ser conhecida, pois não seria possível punir uma falta antes de conhecê-la”.

Além disso, precisa-se que ocorra a gravidade no ato, como esclarece Evaristo Moraes Filho:

Torna-se necessário que a falta imputada ao empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho. Nos de menor gravidade agirá o empregador de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o culpado de maneira mais branda, correspondente ao maior ou menor grau da ofensa cometida, mas sem chegar ao extremo absoluto da rescisão da relação de emprego (MORAIS FILHO, 1968, p. 129).

Esta gravidade deverá ser analisada de acordo com o caso concreto e somente poderá ser delimitada levando em consideração o fato, a relação com o empregador, o histórico de comportamento do empregado, enfim, baseando em um prisma objetivo, concluindo-se através dos fatos materiais e das circunstâncias da conduta.

Há claro entendimento que o empregador não precisa sofrer prejuízos materiais durante a relação empregatícia para que se configure a justa causa, no entanto, a causalidade deve estar demonstrada, mesmo que no Brasil não seja obrigatória a comunicação de qual motivo houve a aplicação da justa causa ao empregado. No entanto, se este recorre à Justiça do Trabalho, em matéria de defesa, o reclamado deverá expor quais foram os argumentos e fundamentações que levaram ao rompimento do contrato de trabalho dessa maneira. Com isso, é relevante para a completa alegação da justa causa o nexo causal, estipulando uma exigência de bom senso para ambas as partes.

3.1 Sistemas da justa causa

Na amplitude do direito do trabalho estipulam-se três sistemas prioritários de justa causa: o genérico, o taxativo e o misto.

Abordando todos os citados, conclui-se que o sistema genérico é aquele baseado na liberdade dada ao magistrado para verificação da ocorrência ou não da justa causa. Permite a compilação de fatos que possibilitam colocar em prática, no caso concreto, o entendimento abstrato que a lei propõe. Amauri Mascaro Nascimento refere tal sistema como:

Aquele que uma lei autoriza o despedimento do empregado sem mencionar ou tipificar as diferentes hipóteses casuísticas, mas apenas apontando em tese e de modo amplo uma definição geral e abstrata. Nos casos concretos submetidos à decisão judicial, é feita ou não a subsunção do fato à norma, segundo o critério de valor do julgador (NASCIMENTO, 2010, p. 1210).

Importante mencionar o sistema taxativo, que é adotado em nosso ordenamento jurídico, como somente a lei sendo capaz de caracterizar a justa causa. Assim, não permite uma interpretação ampla da norma, é usada somente a letra fria da norma. Dessa maneira entende que trata de uma extensa proteção ao trabalhador, restringindo as faltas que determinaria a justa causa.

O terceiro sistema é o misto, que vem a ser o resultado da combinação dos dois anteriores, onde a determinação legislativa enumera as figuras da justa causa, porém também é genérica, ou seja, possibilita que se enquadrem os fatos que porventura não esteja descrito na forma da lei, o que parece ser o mais acertado, vez que baseia o aplicador do direito na norma, no entanto permite que no caso concreto possa ser aplicada a punição faltosa para situações necessárias de demissão por justa causa e não estão previstas anteriormente. Este sistema é oportuno a atuação do advogado, que ao encontrar respaldo doutrinário, pode garantir os interesses da parte pela qual pleiteia, com uma decisão judicial favorável.

3.2 Justas causas específicas

A principal norma que faz referência à demissão por justa causa está presente na CLT em seu artigo 482, no entanto, durante certo tempo tinha-se algumas justas causas específicas, como acontecia com o empregado bancário: é a falta contumaz de pagamento de prestações legalmente exigíveis (artigo 508 da CLT revogado) caracterizada por acreditar que os atos comportamentais do agente bancário ao descumprir suas obrigações atingiria moralmente e de forma indireta a instituição financeira que trabalha.

Houve também, além da citada, outra justa causa específica que era determinada pelo artigo 432, parágrafo segundo, da CLT, onde se aplicava tal sanção ao menor aprendiz que tinha falta constante as obrigações escolares ou não possuía um bom aproveitamento no curso, o qual foi revogado pela Lei n. 10.097, de 2000, com a alegação de que apenas a perda do ano letivo serviria de punição ao menor, ao empregador ficaria apenas a possibilidade de cessação antecipada do contrato de trabalho sem utilizar da justa causa.

Outro fato que refere ao mesmo instituto é o ato faltoso praticado pelo empregado ferroviário, ao negar a execução de atividade diversa, quando se tem casos de emergência provenientes de acidente, afetando a segurança do serviço (BARROS, 2011).

3.3 Efeitos advindos da justa causa

A demissão por justa causa aplicada ao empregado determina a perda dos direitos que este teria em uma hipótese de extinção do contrato de trabalho. Ocorrendo esta modalidade prevista no artigo 482 da CLT, o trabalhador perderia diversos benefícios que teria caso houvesse a ruptura do contrato sem um motivo essencial.

Despedido por justa causa, não haverá ao empregado o direito de ser indenizado, não há que se falar em aviso prévio, além de férias e décimo terceiro salário proporcional.

Ademais, não poderá o empregado fazer nenhuma movimentação na quantia depositada para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que, a princípio, ficariam retidos. Não há dúvidas, a justa causa é uma medida disciplinar mais severa aplicada pelo empregador, onde ocorre relevante perda financeira e psicológica ao trabalhador.

4 ESPÉCIES QUE CARACTERIZAM A JUSTA CAUSA

A legislação brasileira aceita o sistema enumerativo ou limitativo das faltas graves possibilitando a dispensa por justa causa de acordo com o previsto na própria CLT, não precisando ser objeto de apreciação judicial, nem argumentos de outras formas de se concluir o instituto. Não haverá ato faltoso gerador da demissão por justa causa divergentes daqueles estipulados na própria lei. No artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, há todas as possibilidades que demonstram a rescisão do contrato de trabalho por justa causa pelo empregador, assim transcrevo o “caput” da norma citada para ser apreciada e esclarecida, e logo após, suas respectivas alíneas: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador” (BRASIL, 2009).

4.1 Ato de improbidade

4.1.1 Evolução legislativa

Anteriormente, o ato de improbidade era inserido apenas na alínea “a”, do artigo 93 do Decreto n. 54, determinando a improbidade funcional direcionada aos bancários, a qual analisava que o instituto era qualquer ato que tornasse o empregado incompatível com o serviço que lhe cabido. A Lei n. 62, de 5 de junho de 1935, considerava a possibilidade de justa causa para a dispensa do trabalhador caso houvesse “qualquer ato de improbidade ou incontinência de conduta, que torne o empregado incompatível com o serviço (MARTINS, 2010, p. 25) . Posteriormente, a CLT em seu artigo 482, “a” passou a considerar que o ato de improbidade seria motivo gerador da rescisão do contrato de trabalho.

4.1.2 Conceito

Etmologicamente significa “maldade, malícia, imoralidade, mau caráter, desonestidade”. Segundo Antônio Lamarca (1983, p. 335), a improbidade seria a “ação ou omissão dolosa do empregado subordinado, visando a uma vantagem para si ou para outrem, em decorrência do emprego, e com prejuízo real ou potencial para alguém”. Hodiernamente, está pacificado o entendimento que a improbidade é conceituada como todo e qualquer ato do trabalhador contra o patrimônio do empregador. Há várias modalidades que podem se caracterizar tal meio, como desvio de material, apropriação de dinheiro, vendas sem nota fiscal, não prestar contas, entre outros.

Para se configurar a improbidade, deve-se levar em consideração o padrão do homem comum, ou seja, aquilo que normalmente é considerado um desvio da moral em qualquer circunstância. Não se deve confundir com o mau procedimento, vez que a improbidade por mais que seja um ato de comportamento negativo, está relacionada com a desonestidade, tornando expressões de significados diversos. A improbidade abrange um conceito mais amplo, podendo caracterizar até mesmo quando o ato não foi consumado, onde a própria tentativa geraria a justa causa por este motivo, nesse sentido fica demonstrado através do acórdão:

Justa causa. Ato de improbidade. Para que se configure o ato de improbidade, basta que o patrimônio do empregador tenha sido colocado em risco, sendo desnecessário que efetivamente tenha aquele sofrido prejuízo (TRT 9 R., 2 T. RO 953/87, Ac. 4.113/87, j. 3-9-87, rel. Juiz Fernando Ribas Amazonas de Almeida, LTr 52-9/1.112) (MARTINS, 2010, p. 27).

Ao querer praticar o ato desonesto, o trabalhador corre o risco de responder e sofrer as sanções para ele estipuladas, mesmo quando não chegar ao resultado final esperado. Conclui-se que o ato que induz o empregador à perda da confiança estaria diretamente relacionado com a improbidade, como ocorre no caso de declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte, gerando um fato de desonestidade do empregador, situação que deverá ser provada pelo patrão. Como enfatiza Sérgio Pinto Martins (2010, p. 27) ao precisar que “deve haver a intenção do empregado em praticar o ato desonesto”.

O objeto da alínea “a” do artigo 482 da CLT é de ocorrência única, ou seja, não precisa de repetição do ato para caracterizar a justa causa, já que a confiança fundamental para uma relação de trabalho duradoura deixa de existir. No entanto, o ato praticado deverá ser grave que torne insuportável a continuidade do contrato de trabalho.

4.1.3 Momento da aplicação e reflexo no contrato de trabalho

O momento a ser aplicada a justa causa por ato de improbidade deve ser durante o período de trabalho, fatos percebidos após a dispensa, quando já cumprido o aviso-prévio, não justificará a aplicação da justa causa. Aquelas descobertas de desonestidade durante a suspensão do trabalhador pelo prazo de 30 dias por algum outro motivo acarretará a justa causa, mesmo que, o empregado goze de estabilidade.

Em relação ao contrato de trabalho, Wagner Giglio afirma que:

A prática do empregado reveladora de sua desonestidade, mesmo ocorrendo fora do serviço, nas atividades particulares do trabalhador, sem qualquer conexão aparente com a vida empresarial, pode vir a caracterizar a justa causa em discussão. É mais um caso de interferência do empregador na vida privada do empregado (GIGLIO, 2010, p. 62).

Assim, a doutrina acredita que a improbidade pode ocorrer fora do local de trabalho, possibilitando que a vida privada do empregado seja acompanhada e havendo fatores de má-fé, desvio de conduta, desonestidade grave, entre outras, o empregador poderá retirar de sua empresa a pessoa ímproba mesmo que nunca tenha praticado um ato ilegal dentro dos limites que exerce sua função laboral. Ratifica o entendimento através da seguinte jurisprudência: O ato de improbidade, por sua natureza, justifica a despedida do trabalhador mesmo quando praticado fora do serviço (TST, 1 T., RR13/71, j. 13-5-71, Rel. Min. Mozart V. Russomano) (MARTINS, 2010, p. 29).

Em sentido diverso à maioria da doutrina, Sérgio Pinto Martins (2010, p. 29) entende que “a justa causa de improbidade não se configura, se for praticada pelo empregado sem que tenha relação com o serviço, por nada ter a ver com o pacto laboral”.

Certamente há necessidade de interpretar o caso concreto em consonância com a CLT, para que baseado em uma situação fática se tenha a percepção se o ato praticado pelo empregador em local diverso do seu trabalho possa ser fator primordial para a demissão por justa causa.

4.1.4 Crimes referentes a improbidade

Sabendo que a justa causa é a pena máxima que autoriza a rescisão do contrato de trabalho, torna-se fundamental que o ato alegado pelo empregador seja provado e demonstrado os fatores que fizeram com que tal decisão fosse tomada. Consoante que todo e qualquer ato lesivo ao patrimônio do empregador durante a relação de trabalho deve ser objeto para que configure a dispensa por justa causa, já que não há continuidade do serviço quando o próprio funcionário estabelece prejuízos ao seu patrão.

Cabe ressaltar, que não existe a necessidade de confecção do boletim de ocorrência para a estipulação da falta. Pode constituir a improbidade e não o crime, pois havendo uma simples desonestidade já é motivo para se ter a justa causa.

4.1.5 Furto famélico

O furto famélico segundo Alice Monteiro de Barros (2010, p. 707) consiste na “subtração praticada pelo agente em estado de necessidade (art. 23, I e 24 do Código Penal), isto é, premido pela fome.” Atualmente, mesmo com o empregado comprovando receber baixos salários não é admitido o instituto do furto famélico, baseado que tal situação comprovaria a justa causa. A própria jurisprudência afastou qualquer possibilidade de se considerar o furto famélico com uma hipótese permitida, independente da situação fática que o trabalhador se encontra, conforme comprova a seguinte jurisprudência:

Repositor de supermercados apanhado em flagrante, alimentando-se com produto do empregador comete falta ensejadora de sua despedida. Não há que se falar em furto famélico, porque comprovado nos autos que havia intervalo para lanches e o

pequeno valor da mercadoria consumida, sua espécie ou quantidade não afastam a reprovação do ato. TRT – SP-02900267980 – Ac. 2 T. 8.454/93 – DOE 2.4.93, Rel: Juiz Gilberto Alain Baldacci (PRUNES, 2001, p. 133).

4.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

4.2.1 Evolução legislativa

Anteriormente, se utilizava na Lei n. 62/35 a improbidade ou incontinência de conduta como um único fator para a demissão por justa causa, vez que tratava o empregado como incompatível com o trabalho e, mesmo possuindo significados diversos, era tratada da mesma forma. Com o advento da CLT, o ato de improbidade ficou limitado apenas na alínea “a” e a alínea “b” do artigo 482 e trouxe a expressão da incontinência de conduta ou mau procedimento. A própria Lei n. 62/35 fazia referência ao mau comportamento sendo o não cumprimento das tarefas estipuladas ao empregado.

4.2.2 Conceito

A incontinência de conduta em uma definição livre vem a ser aquela pessoa “imoderada, incontida ligada diretamente ao desregramento do empregado no tocante a aspectos sexuais praticados no curso da relação de emprego. É o comportamento inadequado do empregado em relação a questões sexuais praticadas na constância do contrato de trabalho” (MARTINS, 2010, p. 40). Considera-se aquele indivíduo que possui uma vida irregular, desmedida, desvirtuado das noções éticas e morais fazendo com que perca o respeito e a confiança do empregador.

O mau procedimento no âmbito trabalhista segundo Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1211) vem a ser “o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio”. Esta modalidade vem a ser tudo aquilo que o empregado pratica de irregular e de forma grave e que não está presente nas demais alíneas do artigo 482 da CLT. Este instituto é aplicado, quando caracteriza a falta com

o respeito, a ausência de compostura, utilização de expressões vulgares, comprometendo a produtividade e o bom ambiente de trabalho, elementos estes essenciais para uma correta prática laboral.

Dessa forma, esclarece que a norma faz uma distinção entre ambos, que apesar de fazer parte da mesma alínea, configuram-se situações diferentes. No entanto, somente será passível de justa causa com a consumação do ato, não se falando da possibilidade de ocorrer a demissão por tentativa de uns desses instrumentos, como poderá ter no ato de improbidade.

4.2.3 A relação com o contrato de trabalho e o local da falta

Para se chegar ao cometimento da incontinência, de acordo com Dorval Lacerda (1976, p. 96), deve-se atentar que esta é uma falta que se realiza fora do serviço. Porém, outros doutrinadores entendem que pode ocorrer tanto no local da empresa, exemplo de um empregador que urina no chão (MARTINS, 2010, p. 41), quanto fora do limites da mesma.

Já o mau comportamento deve ser realizado na própria sede da empresa, pois precisa comprometer o bom ambiente e atrapalhar os demais empregados, com algumas exceções que poderá ser realizado fora dela, como nos casos dos empregados em horário de serviço, prestar atividade laboral em local diverso daquele que situa a empresa.

Ambos são considerados atos graves que não precisam de certa habitualidade para que se configure a justa causa, basta haver a gravidade da ação. Havendo um mau comportamento em local diverso da empresa e não havendo conexão com a prestação de serviço não há o que falar em justa causa.

Para possibilitar a rescisão do contrato de trabalho, a falta praticada deve estar diretamente relacionada com o vínculo empregatício, além de ser considerado o ambiente em que a foi realizado o ato faltoso será necessário considerar o grau de discernimento do empregado, a forma de trabalho exercida, entre outros elementos, que deverão ser apuradas no caso concreto.

Há uma linha tênue entre a justa causa por este motivo e a discriminação, já que o fato do empregado estar em companhia de pessoas de má conduta, de reputação ruim, não quer obrigatoriamente dizer que o trabalhador possui um desvio de conduta, ficando descaracterizada a aplicabilidade da justa causa por este motivo.

4.3 Negociação habitual

4.3.1 Evolução Legislativa

Anterior a criação do Código Comercial, já se estabelecia a justa causa na relação trabalhista proveniente da negociação habitual ou concorrência desleal. Este dispositivo, como os demais, era capitulado pela Lei n. 62/35, na alínea “b” do artigo 5º, onde demonstrava que a “negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador” era um fator resultante de demissão por justa causa. Na alínea “c” da CLT, houve a inclusão da concorrência desleal, que versava que ao praticar algum ato de concorrência que faça referência à empresa que trabalha e gerar uma perda no serviço aplicará a mesma norma citada.

4.3.2 Conceito

A negociação habitual para efeito de justa causa é a prática de atividades empresariais feitas pelo empregado no curso do contrato de trabalho (MARTINS, 2010, p. 55). A negociação poderá ser por conta própria ou alheia e deve ser consumado, não se caracterizando no caso de tentativa.

Baseado no disposto no artigo 482, alínea “c” da CLT, determina-se ao empregado o dever de não concorrência, onde este tem um compromisso empregatício de resguardar a atividade da empresa onde trabalha, não permitindo que faça nenhuma produção semelhante. Com este dispositivo, o legislador procurou garantir a produtividade do empregador, não possibilitando que seu próprio empregado abra uma concorrência no mesmo ramo.

Segundo demonstra Amador Paes de Almeida (2011, p. 263), para que a negociação habitual configure falta grave que permita a dispensa por justa causa, são necessários os seguintes elementos:

- I – habitualidade;
- II – ausência de permissão do empregador;

- III – implicar concorrência à atividade do empregador; ou
- IV – ser prejudicial ao serviço.

A habitualidade compreende o fato de o ato ser contínuo, ou seja, um único ato não pode ser determinante para aplicação da justa causa ao empregado. Doutrinariamente, é unânime que haja constância, repetição e continuidade por parte do empregado, a lei não determina a quantidade de vezes necessária para configurar a habitualidade, devendo analisar concretamente a situação.

A negociação necessita também do requisito de não haver nenhuma permissão do empregador, vez que ocorrendo a concordância expressa, verbal ou tácita (artigo 443 CLT), não há o que se falar na justa causa, pois somente com a falta da permissão do patrão que seria aceita tal possibilidade.

Outra necessidade é que seja relacionada diretamente como uma concorrência direta à atividade laboral do empregador, além de que seja prejudicial ao serviço, atrapalhando o que era previsto no contrato de trabalho e retirando a exclusividade que faz parte da relação empregatícia.

A negociação habitual pode ser feita tanto no próprio horário de trabalho, como em outras localidades, podendo ser exercida até mesmo na casa do empregado, desde que cause prejuízos e demonstre verídica concorrência ao empregador.

4.3.3 Concorrência Desleal

Ao se realizar o contrato de trabalho, o empregado obriga-se a manter a lealdade e fidelidade com seu empregador. Cabe ao subordinado praticar atos que acrescente e propicie o desenvolvimento da empresa para qual ele trabalha, e havendo deslealdade com seu empregador concretiza-se a falta de confiança e como resultado a justa causa.

Um dos fatores que desencadeia tal situação é a concorrência desleal que é configurada “pelo fato de que o empregado explore o mesmo ramo de atividade do empregador” (MARTINS, 2010, p. 58) e não exige habitualidade, apenas que seja feita sem a permissão do patrão.

Difere da negociação habitual, já que nesta não há necessidade de concorrência direta. Necessita que ocorra a prática da concorrência, um simples ato que demonstre a

intenção de exercer atividade igual por parte do empregado, não geraria o ônus da justa causa. Importante ressaltar que ambas as espécies intituladas na alínea “c” do artigo 482 da CLT podem ser praticadas durante todo o curso do aviso-prévio.

4.4 Condenação criminal

4.4.1 Evolução legislativa

Diferentemente das demais espécies estudadas até o momento, a Lei n. 62/35 não tratava a possibilidade de dispensa por justa causa no caso de condenação criminal. Com a criação da CLT (1943) foi determinado que ao transitar em julgado sentença condenatória de crime, o trabalhador sujeitaria aos efeitos oriundos da justa causa.

4.4.2 Conceito

O trabalhador que é punido devido a prática de ato criminal, quando a sentença estiver transitada em julgado, sofre sua demissão por justa causa no âmbito trabalhista se a pena for impeditiva de continuar suas atividades laborais.

Observa e confirma Russomano (1990, p.560) “só servem como justas causas as condenações criminais que impedem a continuidade física da prestação do trabalho”. Esta possibilidade trata de uma proteção ao empregador, garantindo a continuidade de seus serviços mesmo na ausência do empregado apenado.

A prisão provisória não extingue o contrato, haverá a necessidade que cesse toda e qualquer forma de livramento do empregado para que se possa falar em justa causa. O ilícito penal praticado fora do ambiente de trabalho não elimina a aplicação do artigo 482 “d”, porém, ocorrendo a prática do delito no próprio serviço e absolvição do empregado por falta de provas, não inviabiliza o reconhecimento da justa causa no âmbito trabalhista (DELGADO, 2011, p 1139).

Tal instituto reforça a idéia de que não existe a continuidade de um contrato de trabalho quando não está presente a confiança entre ambos os contratantes. Na situação do empregado estar acometido pela empreitada criminosa, o empregador não deseja manter o trabalhador em contato com outros funcionários e clientes, além da impossibilidade física de exercer suas atividades para obter um salário.

4.4.3 Suspensão condicional da pena

A sentença condenatória transitada em julgado é requisito essencial para esta espécie de justa causa, pois até o momento da decisão final presume que o réu seja inocente.

No entanto, ocorrendo à suspensão condicional da pena, onde a pena imposta não é privativa de liberdade e, assim, permitindo a continuidade do pacto laboral não há nenhuma forma de aplicação da justa causa vez que o trabalhador permanece livre e pode cumprir o contrato trabalhista estipulado normalmente.

Havendo a revogação da suspensão concedida o empregado poderá ser passivo de demissão por justa causa, se a pena imposta privar sua liberdade, pois impede a continuação de sua profissão.

4.4.4 Regime aberto ou semiaberto

Nessas hipóteses não se constitui a justa causa, já que no regime aberto (artigo 33, parágrafo primeiro, “c” do Código Penal) ou semiaberto (artigo 33, parágrafo primeiro, “b” do Código Penal), a lei admite que sejam realizados trabalhos externos aos estabelecimentos onde o condenado cumpre a pena. Portanto, havendo estipulação legal de permissão da atividade laboral, não há fator que possibilite a alegação da justa causa.

4.4.5 Penas restritivas de direitos e livramento condicional

As penas restritivas de direitos substituem as privativas de liberdade nas hipóteses que o Código Penal determina. Neste caso, o infrator ficaria sujeito a prestação de serviços à comunidade ou limitação de final de semana, podendo dar continuidade aos serviços que lhe são designados.

Dessa maneira, o empregado fica apto a exercer suas atividades trabalhistas, situação que descaracteriza a justa causa. Havendo condenação que gera proibição do exercício de sua profissão, configura a justa causa. Já o livramento condicional ocorre quando o condenado está cumprindo sua pena preso e recebe a bonificação ao concluir parcialmente o tempo da condenação, e já presente a demissão por justa causa na relação de trabalho, com o recebimento de tal benefício não há porque descaracterizá-la.

4.5 Desídia

4.5.1 Evolução legislativa

A primeira vez que se introduziu o entendimento da desídia nos ordenamentos brasileiros foi no Código Comercial em seu artigo 84, no qual delimitava apenas uma incapacidade para praticar as atividades designadas ao trabalhador.

Com a Lei n. 62/35, o artigo 5º, alínea c, estipulava que era fato gerador de dispensa do empregado quando houvesse “mau procedimento ou ato de desídia no descumprimento das respectivas funções”. Na norma vigente, a desídia foi tratada de forma exclusiva em uma alínea do artigo 482 da CLT.

4.5.2 Conceito

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1212), a desídia “é a falta de diligência do empregado em relação ao emprego”. Em outras palavras, consiste naquele empregado que trabalha com preguiça, indolência, falta de comprometimento com a boa prestação laboral, fazendo com que se tenha uma perda na produtividade do empregador. “A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais” (DELGADO, 2011, p. 1139).

Tal instituto dispõe a displicência, má vontade, negligência que o empregado exerce suas funções e por isso torna plausível de aplicabilidade da justa causa por parte do empregador, vez que este ao zelar pela continuidade e excelência na sua empresa não tem intenção de contar com um funcionário relapso.

Não confunde a desídia com a improbidade, pois esta trata de falta grave que demonstra a desonestidade e aquela são pequenos atos que praticados com constância torna a relação trabalhista insustentável. O empregador ao contratar pretende preencher uma vaga em sua empresa com a intenção de que o contratado desempenhe todas as obrigações relacionadas ao seu serviço de forma coerente e com atenção.

Muitas vezes não há necessidade de se ter o dolo para caracterizar a falta em questão, possibilitando que se conclua apenas por culpa do empregado. O empregador deve utilizar-se de uma gradação nas penalidades, para que o empregado possa conhecer suas faltas e tentar dar continuidade a boa prestação de serviço.

A desídia pode ocorrer quando o trabalhador deixa de ter a pontualidade no horário de serviço ou falta ao mesmo, de acordo com o entendimento jurisprudencial dominante:

Justa Causa. Desídia. É desidioso o empregado que falta injustificadamente, tendo sido advertido e suspenso, principalmente no desenvolvimento da função de vigilante, em que o obreiro é pago para vigiar o patrimônio de outras pessoas, que fica, portanto desguarnecido (TRT 2 R., 3 T., RO 029770005195, Ac. 02970645151, Rel. Sergio Pinto Martins) (MARTINS, 2010, p. 85).

A desídia deve ser caracterizada no local de trabalho ou durante o lapso temporal que presta o serviço e diferentemente de outras já estudadas não é admitida quando praticada fora do local onde presta atividade laboral, dessa forma entende Wagner Giglio (2000, p. 118) que

“se o empregado faltou ao serviço, sua ausência inviabiliza a caracterização da desídia” divergindo da corrente dominante.

4.5.3 Desídia funcional

O empregado pode querer sua dispensa sem justa causa, o que pode não acontecer por parte do seu patrão. Diante disso, passa o trabalhador agir com desídia visando ser dispensado, já que não possui mais nenhum interesse de continuar no serviço. Assim, demonstra o dolo ao praticar atos contrários aos necessários para manter um bom nível de atividades profissionais. Levando em consideração hipotética situação, a desídia funcional estaria configurada, como esclarece o seguinte acórdão:

Rescisão do contrato de trabalho – Pedido de dispensa recusado – Desídia funcional. É justa a dispensa do empregado que pede ao empregador para ser dispensado e, não sendo aceito o pedido, torna-se desidioso na realização dos deveres funcionais (TRT 8 R., RO 1.530/88, j. 29-3-89, Rel. Juiz Vicente Malheiros da Fonseca). (MARTINS, 2010, p. 80).

A configuração da desídia, na maioria dos casos, precisa de que se tenha mais de uma falta, devendo o trabalhador cometer repetidos atos de desinteresse e o empregador aplicando-lhe punições gradativas até se chegar ao término do contrato de trabalho por justa causa. Porém, pode haver a desídia com apenas uma falta desde que essa seja grave a ponto de que a tarefa incumbida ao empregado não esteja sendo realizada da forma correta e causando ou não iminência de prejuízos ao empregador. Cabe ressaltar que o objeto em estudo pode ser caracterizado durante o curso do aviso-prévio.

4.6 Embriaguez

4.6.1 Evolução Legislativa

A embriaguez historicamente sempre esteve relacionada com a vida de uma parcela considerável da população mundial. É claro observar que a lei sempre deveria atentar de forma clara e objetiva para o tema, algo que atualmente não ocorre e no passado também não teve o devido esclarecimento.

A principal norma de referência ao tema, foi no artigo 5, “d” da Lei n. 62 de 5 de junho de 1935, que versava que “a embriaguez, habitual ou em serviço, constitui justa causa para a resolução do contrato de trabalho”. Nos tempos remotos se teve uma interpretação um tanto quanto difícil e sem delimitação.

Após a primeira lei que versava sobre embriaguez no Direito do Trabalho, citada acima, ser muito superficial, a CLT no artigo 482, “f”, determinou que a “embriaguez habitual ou em serviço” seria fator plausível de dispensa por justa causa. Sem dúvida, persistiu a dificuldade encontrada na primeira norma.

4.6.2 Conceito

Para conceituar tal alínea, é necessário observar as diferenças entre a embriaguez habitual, que seria aquela que ocorre “repetidas vezes dentro de curto espaço de tempo” (CARRION, 1999, p. 385) e a embriaguez em serviço que acontece no ambiente laborativo, na execução do contrato, ainda que por uma ou poucas vezes “(DELGADO, 2011, p. 1140). Diante das considerações fica evidenciado que difere o tipo de embriaguez do trabalhador.

É evidente que a embriaguez enfraquece os reflexos, diminui a habilidade, retira o poder de concentração, sendo lesiva a continuidade do contrato de trabalho. O trabalhador ébrio fica debilitado, e muitas vezes impede que seu serviço seja prestado da forma correta.

Segundo Martins, “embriaguez é o estado do indivíduo embriagado, indica bebedeira, o ato de ingerir bebidas alcoólicas” (MARTINS, 2010, p. 87), no entanto, a norma não deve ser considerada apenas quando há ingestão de álcool, mas de qualquer substância tóxica, que provoca alucinações e retira o poder laboral do indivíduo.

Portanto, é fundamental compreender tal instituto de forma ampla e que se aplique baseando no caso concreto, vez que o trabalhador pode não ter dependência alcoólica nenhuma, mas ser acometido pelo uso ou vício em outras substâncias prejudiciais à saúde humana.

4.6.3 A embriaguez como doença

Esta forma de justa causa está entre as mais difíceis de serem comprovadas, já que a embriaguez pode ser resultante de um desvio de conduta, uma falha moral, ou pode ser considerada uma doença que deve ser tratada já que coloca em risco à vida do trabalhador.

A embriaguez ou uso de entorpecentes está catalogada no Código Internacional de Doenças (CID), e, portanto, deve ser tratado como uma síndrome em muitos casos. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define o alcoolismo como:

O estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão de álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e, por vezes, evitar o desconforto da sua falta; sua tolerância, podendo ou não estar presente (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE).

A saúde da pessoa é um dever do Estado, e este visa sempre preservar a boa condição do cidadão com o intuito de evitar gastos desnecessários com o Sistema Único de Saúde (SUS) ou com a Previdência Social. Assim, é fator fundamental a preservação da saúde do trabalhador por parte do governo.

Wagner Giglio entende que a embriaguez patológica não é motivo para a dispensa por falta grave do empregado, por se tratar de doença (GIGLIO, 2000, p. 165). Nesta linha de raciocínio a dispensa por justa causa seria inviável, já que em nada ajudaria na recuperação do trabalhador, sendo um motivo a mais para que este se entregue ao vício.

A alínea “f” do artigo 482 da CLT terá um estudo aprofundado em capítulos seguintes.

4.7 Violação de segredo da empresa

4.7.1 Evolução legislativa

A grande apreciação de tal instituto estava elencado no artigo 5 da Lei 62/1935, que determina passível de justa causa a violação de segredo empresarial da qual o empregado tenha conhecimento.

Posteriormente, com a Consolidação das Leis do Trabalho na alínea “g” previu a violação de segredo da empresa como caracterização da dispensa por justa causa, fato que visou resguardar a fidelidade entre empregado e empregador na relação de trabalho.

O cargo que o trabalhador ocupa na empresa deve ser investido de confiança, e com a divulgação de métodos sigilosos do serviço ocorre uma inversão no que deve pautar a relação trabalhista.

4.7.2 Conceito

Para Amauri Mascaro Nascimento, a violação de segredo da empresa consiste na:

Divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa (NASCIMENTO, 1991, p. 198).

O tipo jurídico em tela, busca proteger as informações sigilosas do empregador, para que não haja nenhum prejuízo a este. É uma garantia dada pelo legislador para que não se tenha divulgação de confidências que o empregado por conta da relação de trabalho tenha sabido.

Assim, gera uma obrigação negativa ao trabalhador, ou seja, vincula a ele uma obrigação de não fazer, não repassar os segredos, baseando na lealdade que deve existir. Há maior gravidade quando as informações dadas sem a autorização do empregador forem passadas para concorrentes da empresa que trabalha.

Não deve confundir com o tipo jurídico da concorrência desleal, já que neste necessita haver um ato negocial do empregado, ao contrário da violação de segredo que só precisa da divulgação de algo que deve ser ocultado.

A tentativa de violação não configura justa causa, precisa que o ato seja realizado com vontade do empregado e concretizado. Deve haver a relação com o contrato de trabalho, somente será possível durante o curso deste, sendo finalizado o contrato não há o que se falar em justa causa. Caso seja violado algum segredo que esteja sendo proibido em cláusula contratual, o empregador poderá recorrer apenas à indenização por perdas e danos.

Caso ocorra esta falta durante o aviso-prévio, fica evidente e possível configurar a justa causa. Diferentemente de algumas outras alíneas, não há necessidade de continuação do ato, ou seja, um único ato que viole o segredo já proporcionaria a demissão por justa causa.

4.7.3 Violação de segredo ilícito

Pode haver a hipótese de o empregado contar algum segredo do empregador proveniente de atitude ilícita, como no caso de uma empresa vender entorpecentes, contrabandear, entre outros. Neste caso, trata de um caso de interesse social e não apenas da empresa.

O trabalhador não está obrigado a aceitar a participação em atitudes ilícitas de seu patrão e, portanto tem o direito de levar o caso a uma autoridade competente, neste caso não há que se falar em justa causa.

O trabalhador não será prejudicado, não perde seus direitos trabalhistas no caso de não ocultar práticas ilegais da empresa para qual trabalha. Passa a ser uma garantia dada ao empregado, pois quem colabora com a justiça não pode ser privado de seus direitos.

4.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação

4.8.1 Evolução legislativa

A indisciplina era elencada na alínea “e” do artigo 54 do Decreto n. 20.465, que possibilitava a dispensa por justa causa ao trabalhador que faz “prática de indisciplina ou ato

grave de insubordinação”, mesmo referindo a insubordinação tinha ênfase apenas nos atos contrários à disciplina. Configuraria a insubordinação apenas quando ocorresse gravidade.

O Decreto n. 22.872, de 29 de junho de 1932, no artigo 90, passou a estabelecer a justa causa para qualquer “ato de indisciplina ou insubordinação”, dessa maneira extinguiu a necessidade de ser algo grave.

Em 1935, com a Lei n. 62 estabeleceu como espécie de justa causa o ato de indisciplina ou insubordinação, redação que se mantém até os dias atuais na CLT, em seu artigo 482, alínea h.

4.8.2 Conceito

Apesar de praticamente sinônimas nos dicionários, as duas expressões referidas no artigo da CLT para o Direito de Trabalho, possuem enfoque diferente. A indisciplina consiste do descumprimento das normas de caráter geral, é não obedecer aos preceitos básicos da boa relação do serviço.

Conforme enfatiza Maurício Godinho Delgado “indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes ou estabelecimento da empresa” (2002, p. 1141).

O empregado indisciplinado não cumpre as regras impessoais impostas no seu local de trabalho, ou seja, deixa de observar e realizar aquelas ordens concedidas a todos os trabalhadores que atuam na mesma área. Neste caso, não ocorre ordenamentos específicos, a indisciplina é caracterizada quando se deixa de realizar atos inerentes a todos.

Um ato de indisciplina não tem obrigatoriedade de ser um ato de insubordinação, porém quando o trabalhador incidir em insubordinação será acometido certamente pelo ato indisciplinar.

A insubordinação ocorre quando o empregado não exerce as ordens que lhe são estipuladas especificamente ou para determinado grupo de trabalhadores. Nessa situação a ordem estipulada pelo empregador é dada de forma direta, determina que o empregado faça algo inerente ao seu serviço.

A demissão por justa causa pela insubordinação deve haver claro dolo do empregado, e não necessita que sejam vários e repetidos atos para que se chegue a justa causa, porém será fundamental que o trabalhador seja punido por faltas anteriores.

O ato de insubordinação ocorre quando não se tem por parte do empregado o desempenho das atividades previamente estipuladas pelo seu chefe, não se tem o cumprimento de ordens pessoais e determinadas. Amauri Mascaro Nascimento confirma tal posicionamento ao determinar que subordinação é “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará” (NASCIMENTO, 2002, p. 164).

Com isso fica evidente a necessidade de o trabalhador cumprir a determinação imposta pelo seu empregador ou quem exerça a sua chefia durante a jornada de trabalho.

4.8.3 Direito de resistência e greve

Pode o empregado resistir ao cumprimento de determinadas funções, quando estas não forem impostas por algum superior hierárquico. Não há possibilidade de dispensa por justa causa se o trabalhador não tem por contrato obrigação de sujeitar as determinações do patrão. É importante salientar que as determinações devem ser relativas ao serviço, não admitindo cumprir ordens imorais ou ilegais.

Durante a prestação de serviço, o trabalhador somente deverá receber ordenamentos de quem é subordinado, não sendo possível acatar pedidos de terceiros à empresa. Além, de apenas no horário relativo ao seu serviço cumprir determinações.

Quanto à greve, a súmula 316 do STF demonstra que a adesão a greve não constitui em falta grave, e dessa forma, empregador que participa de greve legal não comete justa causa de insubordinação ou indisciplina, já que é garantido por lei a suspensão do contrato de trabalho no período da greve.

Somente caracteriza a justa causa presente no artigo 482, alínea “h” da CLT quando a greve é sem fundamento e os empregados são chamados a retornar ao trabalho e não o fazem.

4.8.4 Local e gravidade da falta

A falta para que seja plausível de demissão por justa causa deverá ser praticada no próprio local de trabalho, se a atividade laboral seja prestada na própria sede da empresa. Caso o funcionário tenha que exercer seu serviço externamente, pode ser utilizado este tipo jurídico mesmo fora da área de prestação do serviço. Para que caracterize tal instituto, o que se deve levar em consideração é o empregado estar no horário vinculado ao pacto laboral, devendo estar durante sua jornada de trabalho.

Havendo a prática lesiva à disciplina ou subordinação durante o horário que o empregado esteja vinculado ao contrato de trabalho, pode sim ser aplicada a demissão por justa causa.

Deve observar o grau da falta cometida, o poder de discernimento do trabalhador, e assim gradativamente aplicar as penalidades, pois nem sempre um único ato de insubordinação ou indisciplina enseja a justa causa, já que um momento relapso do empregado pode ser relevado.

É cabível a determinação da pena de acordo com o caso concreto, vez que nem todo ato desatento seja inexistência de disciplina.

4.9 Abandono de emprego

4.9.1 Evolução legislativa

A principal origem do instituto foi em 1931 com o artigo 54 do Decreto n. 20.465, onde versava a possibilidade de justa causa quando houvesse o “abandono do serviço sem falta justificada”.

Anos mais tarde, com a Lei n. 62 de 1935, no artigo 5, “g”, a redação permaneceu inerte, permitindo demitir por justa causa pelo mesmo motivo do Decreto vigente anteriormente.

Com a CLT/1943, em seu artigo 482, alínea “i”, o termo foi limitado para apenas abandono de emprego, abrangendo uma maior interpretação da referida norma, já que não deu

continuidade ao termo “sem falta justificada”. Consoante o tipo jurídico vigente, permitiu uma aplicação bem mais ampla no caso do empregado abandonar o empregado.

4.9.2 Conceito

Todo trabalhador possui uma relação de emprego pela qual fica vinculado a prestar serviço em determinado lapso temporal. Ocorre a figura descrita quando o empregado subordinado deixa seu local laboral, desiste da continuidade da prestação de trabalho sem conhecimento prévio de seu empregador, caracterizando assim o desejo de não permanecer com sua atividade remuneratória.

Em uma definição abrangente, o abandono de emprego é o “descumprimento continuado e definitivo, por parte do empregado, da obrigação de prestar serviço; é o deixar-se a relação de emprego, sem qualquer comunicação ao empregador” (SAMPAIO, 1993, p. 10).

É fundamental que a ausência do trabalhador seja ininterrupta, precisa ser uma falta continuada e que o contrato esteja em vigor, não admitindo a justa causa por este motivo, caso o contrato encontre suspenso ou interrompido.

Caso a falta do empregado seja justificada e enquadre no artigo 473 da CLT, sua situação não é passível de demissão pelo motivo de abandonar o emprego, somente concretiza o instituto se o trabalhador faltar injustificadamente por prazo superior a 30 dias, como demonstra o entendimento jurisprudencial (BRASIL, 2003).

Para resguardar a empresa empregadora, a legislação possibilitou a rescisão do contrato de trabalho do empregado ausente com o intuito de que se tenha a continuidade da prestação de serviço, já que aquela não pode esperar sem perspectiva a volta de seu subordinado e permite a contratação de novo servidor.

4.9.3 Elementos

Para que seja concretizada a justa causa na relação de emprego pela situação de abandono de emprego é ímpar a necessidade de dois elementos essenciais.

O primeiro é o elemento subjetivo que se “caracteriza pela intenção do empregado de não mais retornar ao trabalho” (BARROS, 2011, p. 716), fica evidenciado que não há menor interesse do trabalhador dar continuidade do contrato de trabalho, o empregador por motivo alheio a sua vontade não conta mais com os serviços de seu empregado. É a clara demonstração que o funcionário não pensa em retornar ao emprego, deseja romper o contrato de trabalho.

Este elemento é difícil de ser provado, uma vez que o trabalhador não comparece mais no seu serviço, não há maneira de comprovar sua real intenção. Uma forma de chegar ao conhecimento do empregado o pedido de seu retorno ao seu local onde presta as exerce suas funções trabalhistas seria através dos meios informativos, no entanto, “a jurisprudência não tem conferido validade a estas convocações de aviso publicados em órgãos de imprensa, por se tratar, na verdade, de uma espécie de notificação ficta, de raríssimo conhecimento pelo trabalhador” (DELGADO, 2011, p. 1142).

O empregador deve procurar dar conhecimento ao empregado diretamente, utilizando de recursos que garantam que este fique ciente da sua conduta de abandonar o emprego, como realiza através de “envio de telegrama pessoal à residência do obreiro, com aviso de recebimento, alertando-o sobre sua potencial infração e convocando-o para imediato retorno ao serviço” (DELGADO, 2011, p. 1142).

O segundo é o elemento objetivo que vem a ser a ausência contínua do empregado ao seu trabalho, onde o funcionário renuncia a dar desenvolvimento em suas atividades, precisa que seja uma longa falta.

Neste elemento objetivo ocorre um afastamento total do funcionário com seu trabalho e é “indicado pelas faltas do empregado ao serviço durante certo período, o trabalhador renuncia tacitamente à continuidade do contrato de trabalho e não mostra intenção expressa de o deixar” (MARTINS, 2010, p. 135).

É unânime que para configurar a justa causa por abandono de emprego a falta tem que ser constante e sem nenhuma justificativa, já que faltas em grande quantidade intercaladas com dias de serviço prestado não há circunstância que proporcione a aplicação do artigo 482, alínea “i” da CLT.

4.9.4 Outras considerações

Relativo a justa causa proveniente de abandono de emprego, deve considerar que o trabalhador acometido por doença e com atestado de licença expedido por médico, ao demonstrar tal fato ao empregador não fica sujeito ao tipo jurídico em estudo. O mesmo ocorre com o empregado que falta ao serviço para acompanhar parente doente.

Para se caracterizar o abandono de emprego, deve haver a clara intenção do trabalhador, por isso um funcionário com doença mental ou impossibilitado por motivo de força maior não fica sujeito aos efeitos da justa causa.

Outro caso de relevância é o caso do trabalhador preso, o qual já foi pacificado pelo TST, como demonstra a seguinte decisão:

Não caracteriza o abandono de emprego, por carência do imprescindível “animus”, a ausência do empregado por motivo de prisão, notadamente se, relaxada esta, apresenta-se imediatamente à empregadora (Pleno, Emb 2.338/70, j. 8-11-72, rel. Min. Vieira de Mello). (MARTINS, 2010 p. 142).

4.10 Ato lesivo da honra ou boa fama contra qualquer pessoa

4.10.1 Evolução Legislativa

Notoriamente a primeira grande demonstração da justa causa proveniente de ato lesivo da honra e boa fama praticada no serviço contra qualquer pessoa foi determinado pelo artigo 54, letra “g” do Decreto n. 20.465/31.

Como os demais tipos jurídicos relacionados com o poder demissionário através da justa causa, teve um desenvolvimento com o artigo 5 da Lei n. 62/35 que previa “justa causa de ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

Em 1943 com a CLT, houve uma divisão em duas alíneas referentes a prática de ato lesivo a honra ou boa fama e ofensas físicas, uma realizada contra qualquer pessoa e outra contra a pessoa do empregador.

4.10.2 Conceito

O artigo 482 da CLT demonstra a possibilidade de demitir o empregado por justa causa no caso de ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições. A situação somente não se enquadra quando realizada em legítima defesa “Entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem” (BRASIL, 2009, p. 511).

Os atos lesivos à honra no âmbito trabalhista confundem-se com os aplicáveis na esfera penal, e são caracterizados pela injúria, calúnia e difamação.

A calúnia e a difamação ofendem a reputação social e exigem que o fato seja comunicado a terceiros, salientando-se que, na calúnia, atribui-se a alguém, falsamente, um ato tido como crime e, na difamação, basta imputar-se a alguém um fato determinado lesivo de sua reputação social. A injúria implica violação da honra subjetiva, é a ofensa ao sentimento de dignidade que a pessoa tem de si mesma. (BARROS, 2011, p. 716-717).

Os atos lesivos à boa fama consistem em expor o ofendido ao desrespeito, desprezo, depreciação de outrem. Ocorre que o empregado sofre ofensa, lesão de sua dignidade, agressão, entre outros.

4.10.3 Ofensas físicas

A continuação da alínea citada faz referência a ofensas físicas praticadas durante o contrato de trabalho. Diferentemente do Código Penal que utiliza a expressão lesão corporal, a

CLT optou pelo termo ofensas físicas, pois esta abrange de maneira mais ampla, englobando ataques, agressões, enfim, qualquer mal à integridade de outrem, por menor que seja.

Conforme demonstra Sérgio Pinto Martins “A justa causa de ofensa física estará presente, mesmo que não exista lesão corporal, isto é, com qualquer ataque à pessoa, com qualquer ofensa física à pessoa. Também não se verifica o grau da lesão corporal como no Direito Penal” (MARTINS, 2010, p. 167).

Mediante este fato, entende que qualquer ato lesivo a saúde física de outra pessoa ou de superiores hierárquicos pode ser passível de punição por justa causa, já que o trabalhador deve ser disciplinado dentro da empresa. Uma agressão no ambiente de trabalho prejudica a hierarquia existente e o convívio entre determinados funcionários, tornando uma péssima situação para a continuidade de agressor e ofendido no mesmo local.

Vale ressaltar, que as ofensas físicas contra empregadores serão motivos de justa causa mesmo quando realizadas fora do serviço e em horário diverso do cumprido no trabalho. Pois para que o contrato de trabalho vigore de maneira correta, há necessidade de harmonia e confiança entre ambos e mediante agressões se perde esses requisitos.

4.10.4 Empregadores e superiores hierárquicos

O artigo 482 da CLT, em sua alínea “k”, demonstra a permissão de se demitir por justa causa quando há ato lesivo contra honra e boa fama ou ofensas físicas praticados contra empregadores e superiores hierárquicos.

Esta possibilidade difere da alínea “j” somente pelo sujeito passivo da ofensa ou agressão, quando nesta o ato deve ser praticado contra qualquer pessoa, naquela aplica-se somente quando a situação é feita contra superiores hierárquicos ou empregadores.

Nesta ultima situação é dispensável que seja realizado no próprio local de trabalho e visa assegurar a fidúcia necessária para a relação entre patrão e empregado. O empregado tem o dever de respeitar seu superior de qual recebe ordens, de acordo com a condição hierárquica presente na empresa.

Para configurar a alínea “k” não necessita que o insulto ou ofensa à honra seja feita pessoalmente, os tribunais em nosso país já admitem outros meios de configurar a justa causa, que pode ser realizada até mesmo eletronicamente, como demonstra a seguinte decisão:

Justa Causa. Ofensa à honra do empregador. Hipótese em que se tem por configurada a justa causa pela falta capitulada na alínea “k” do art. 482 da CLT, pois o reclamante atingiu a honra do empregador ao afirmar, em e-mail, que determinada atitude da reclamada foi baixa, traiçoeira, suja, encardida e podre. Ao utilizar tais expressões, o auto fez estremecer a confiança nele depositada, sendo o fato ocorrido grave o suficiente para ensejar a ruptura do pacto por justa causa. Caso em que não há prova, sequer indícios, de que os fatos narrados pelo autor no e-mail, que deram origem à sua atitude extremada e às palavras utilizadas, efetivamente ocorreram. TRT – 4 Reg, - 01362.006/98-0 RO – 7 T. – Rel. Juíza Maria Inês Cunha Dornelles – DOERS 10.3.2003.

4.11 Prática constante de jogos de azar

4.11.1 Evolução legislativa

Durante muitos anos o homem esteve relacionado com a prática de jogos de azar, e em alguns casos era refém da jogatina. Esta quando se tornava ato constante no seu convívio social permitia a dispensa por justa causa.

Primeiramente, houve regulamentação sobre o caso no Decreto n. 24.615, de 9 de Julho de 1934, quando foi abordado a possibilidade de dispensa motivada do trabalhador que frequentemente praticasse o jogo de azar.

A Lei n. 62 de 5 de Junho de 1935 no artigo 5, “i”, capitulou a justa causa por este motivo de forma igualitária a que hoje em dia esta vigente no artigo 482, alínea “I” da CLT.

4.11.2 Conceito

A prática de jogos de azar prejudica a vida funcional do trabalhador, vez que este fica obsoleto a continuidade laboral quando acometido por qualquer vício, e a atitude constante de apostar em jogos de azar configura o ato vicioso.

O empregado que visa ganhar bonificações em jogos de azar fica destinado apenas a sorte, não depende de sabedoria ou condição primária para obter o resultado desejado e com isso, demonstra a possibilidade de produzir efeitos contrários aos que o empregador espera do trabalhador que contratou.

Há uma falha na legislação, pois não estabelece com clareza se os jogos englobam apenas os legalizados ou podem falar em justa causa também quando os jogos em questão não forem permitidos. A interpretação mais aceita é que qualquer jogo de azar e o empregado dedique constantemente a ele presume fato gerador da justa causa. De forma diversa da corrente majoritária, Amauri Mascaro Nascimento entende que “são jogos de azar apenas aqueles assim descritos pela legislação contravencional em vigor no país” (NASCIMENTO, 1991, p. 203).

Wagner Giglio enfatiza que a “justa causa em estudo se configura pela prática, habitual e reiterada, como o fito de lucro, de jogos nos quais a sorte constitui, senão o único, pelo menos o principal fator determinante do resultado” (GIGLIO, 2000, p. 334). O melhor entendimento é que mesmo em jogos lícitos, havendo a perda laboral do empregado poderá considerar a demissão por justa causa.

Portanto para que se configure tal instituto é necessária a habitualidade e que seja circunstância que afete diretamente o serviço prestado, muitas vezes o empregado pratica o jogo de azar, porém não deixa de trabalhar corretamente e a atitude em nada atrapalha a produção do obreiro, não há o que falar em justa causa.

4.11.3 Outras observações

É importante ressaltar que o ato de jogar seja não eventual e torne uma prática constante na vida do trabalhador. Uma única realização não é elemento suficiente para a justa causa.

A aplicação da norma deve ser baseada no tipo de função do empregado, pois aquele que exerce uma função de chefia pode ter uma consequência diferente daquele que trabalha apenas de forma braçal, já que a confiança existente pode determinar o grau de tolerância do empregador com os jogos de azar praticados por seu subordinado.

De acordo com o entendimento doutrinário dominante, o contrato de trabalho precisa estar em vigor para configurar tal tipo jurídico, ou seja, quando estiver a suspensão ou interrompido o contrato não há hipótese para a demissão por justa causa.

Na maior parte das situações, os jogos de azar são realizados fora da empresa, no entanto, existem decisões punitivas aos trabalhadores mesmo quando os jogos são feitos no próprio local que exercem suas funções com demonstra a seguinte sentença: “O jogo de

baralho, entre colegas de serviço, configura a falta grave prevista na alínea I do art. 482 da CLT, se sua prática for constante (TRT da 3ª R., 2ª T., Proc. RO 4.377/85, Rel. Juiz Fiúza Gouthier, DJ MG 84/86)” (MARTINS, 2010, p. 183).

4.12 Atos atentatórios à segurança nacional (parágrafo único)

4.12.1 Evolução Legislativa

O tipo jurídico demonstrado foi incluído no artigo 482 da CLT pelo Decreto-lei n. 3, de 27 de janeiro de 1966, considerando uma hipótese de ao se comprovar o inquérito administrativo de atos atentatórios à segurança nacional, vincular a dispensa por justa causa ao empregado que cometia o referido ato.

Historicamente, a norma teve o parágrafo único inserido durante um grave momento político que o país passava, que foi a ditadura militar. Mediante isso, o legislador buscou ampliar os fatores geradores de demissão por justa causa.

Atualmente, não se faz o uso dessa possibilidade, vez que somente foi instituído por intensas preocupações existentes com a segurança nacional durante o governo militar. Portanto esta foi uma redação derivada da ditadura militar, e não mais utilizada, de acordo com o que estabelece o artigo 5, LIII da Constituição Federal de 1988, onde diz que nenhum indivíduo será “processado nem sentenciado senão pela autoridade competente”.

De acordo com o exposto, fica evidente que a falta apresentada é quase inexistente nos dias atuais. Torna-se praticamente nula a aplicação do dispositivo contido na CLT. Uma medida interessante seria a completa revogação do parágrafo único do artigo 482, que se obteve efeito desejado com o artigo 76 da Lei n. 8.630/93 onde revogou o Decreto n. 3 de 27 de Janeiro de 1966, abrangendo também a ineficácia da justa causa relativa aos atos atentatórios à segurança nacional.

4.12.2 Conceito

O ato atentatório à segurança nacional não consiste em uma infração ao contrato de trabalho. O instituto visava combater com medidas de prevenção a segurança do país contra aqueles que agiam de forma violenta para demonstrar pensamentos divergentes aos do governo.

Neste caso o trabalhador cumpre, normalmente, todos os serviços estipulados em seu contrato de trabalho, porém através de ações violentas, agressão contra coisas ou pessoas visando esclarecer seu pensamento político, fere a segurança necessária ao país. Com estas atitudes a ordem nacional é exposta e degrada os bons costumes, gerando certa instabilidade política.

A falta praticada pode ser realizada fora do local de trabalho e é instaurando contra quem pratica um ato administrativo. Assim, a autoridade competente solicita o afastamento do empregado devido ao interesse de manter a segurança nacional. Por isso se fala em justa causa já que a continuidade da prestação de serviço estaria comprometida.

Não há necessidade de que o empregador pratique vários atos, apenas uma violação à segurança nacional já pode caracterizar falta grave durante a vigência do contrato trabalhista.

5 A EMBRIAGUEZ NO ÂMBITO TRABALHISTA

A presença de substâncias alucinógenas sempre esteve relacionada com a vida de algumas pessoas, dada pelo uso em certas comemorações ou até mesmo caracterizando o vício e consequentemente chegou a ser motivo preocupante na esfera trabalhista.

Historicamente a doutrina clássica sempre defendeu a hipótese de que o empregado ao apresentar embriagado durante suas atividades laborais era motivo plenamente justificável para demissão por justa causa, utilizando apenas da aplicação da lei, não havendo qualquer outro entendimento.

Posteriormente, a OMS entendeu que a embriaguez deveria ser tratada como uma doença, e assim capitulou no Código Internacional de Doenças (CID), com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome da dependência de álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência). Com a referida intervenção da OMS, os tribunais brasileiros e doutrinas passaram a entender que não se aplicaria apenas a norma do artigo 482 da CLT, devendo analisar cada caso para julgar sobre a demissão por justa.

5.1 Projeto de Lei n. 7805/10

Atualmente a grande mudança sobre esse tema veio com o Projeto de Lei n. 7805/10 de autoria do Senador Marcelo Crivella (PRB/RJ), que busca alterações em artigos da CLT e do Regime Jurídico dos Servidores Públicos (Lei n. 8.112/90). A intenção do Projeto é retirar a expressão “embriaguez habitual”, fazendo referência apenas aos casos de embriaguez em serviço e acrescentando à CLT parágrafo que estabelece a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho do dependente químico apenas no caso de recusa a tratamento por parte do empregado.

O projeto que já está concluso, e em caráter terminativo tomou por base que a medicina já possui meios suficientes de perceber que os efeitos viciantes causados por dependências químicas muitas vezes estão contrários ao desejo do empregado, onde mesmo este com a intenção de não usar da substância entorpecente, sem o devido tratamento, praticamente não tem condições de livrar-se do vício sem auxílio médico.

Hodiernamente, o Judiciário já reconhece tal mudança na legislação e em alguns casos já não aceitam a justificativa de demissão por justa causa contra o empregado acometido por vícios. Apesar de ser algo que ainda gera muita polêmica entre empregador e empregados, o entendimento dominante que o trabalhador que aceita se tratar não deve ser punido.

5.2 A visão dos empregadores

Em qualquer situação que se tem divergências de pensamentos e inúmeros entendimentos, é fundamental observar ambos os lados para se chegar ao consenso e a uma boa decisão sobre cada aspecto relevante. Se de um lado temos o aspecto médico e social que garante que o empregado viciado não deve ser demitido por justa causa, vez que poderá agravar ainda mais sua situação, de outro pensamento está à maioria dos empregadores.

Baseado na visão dos patrões, já que vivemos em um mundo essencialmente capitalista e a globalização é algo que atinge a todos fica evidente que o empregador não pode ter perda de produtividade e a falta de atividade ajustada no contrato de trabalho no caso de um de seus empregados estarem entregue ao vício pode ser determinante para o bom funcionamento da empresa ou não.

Dessa maneira, é dominante entre os empregadores que o Projeto de Lei n. 7805/10 não deve ser aplicado nas decisões proferidas pelos Juízes do Trabalho, já que apenas a CLT em seu artigo 482, “f” já considera que a embriaguez habitual ou em serviço é fato gerador de demissão por justa causa, não permitindo ampliação na norma citada.

Sem dúvida, ambos os entendimentos são concernentes e possuem fundamentos, pois, como se sabe nenhum direito deve ser violado, garantindo que a justiça decida de forma igualitária cada situação.

O empregador precisa imediatamente de um substituto para seu trabalhador, independente da situação que este se encontra, já que a continuidade do serviço é necessária vez que a empresa precisa arcar com seus contratos e garantir a boa prestação de suas atividades.

5.2.1 O uso de bafômetros nas empresas

Outro fator de relevância para o tema é que o empregador pode responder por acidentes ocorridos com seu empregado durante a vigência da prestação de serviço. Medida que algumas empresas usam para saber se o trabalhador está em condições de exercer suas atividades sem risco é a utilização de bafômetros em seus trabalhadores antes do início da função laboral.

Quanto a esta situação a lei se torna omissa, vez que não dispõe se o uso desse equipamento pode ser realizado ou fere a liberdade do empregador. O patrão busca com isso a proteção do trabalhador principalmente em locais de altitude elevada, onde se uma pessoa embriagada fica em local muito alto e vem a se desequilibrar pode ser fatal, por isso, a construção civil principalmente vem usando continuamente deste equipamento.

Os trabalhadores alegam que há garantia constitucional de que ninguém é obrigado a fazer prova contra si mesmo, e, portanto temem que o uso do bafômetro possa ensejar em uma prova no caso de demissão por justa causa.

Para este caso, seria fundamental que previamente se estabeleça um regulamento e uma cláusula contratual determinando quais sanções seriam aplicáveis no caso do trabalhador ter sua embriaguez constatada durante o serviço. Vale ressaltar que o acompanhamento médico e políticas preventivas devem ser sempre alvo nas grandes empresas.

5.3 Embriaguez: um problema de todos

Os números elevados de alcoolismo no trabalho são apontados pela OMS em 1996 eram em torno de 10% de qualquer população, independente do sexo, raça, classe social e nível de instrução. Dados estes que colocaram o Brasil contando com aproximadamente 15 milhões de alcoólatras, comprometendo cerca de 20% da força de trabalho a um custo de 5,4% do PIB (MARTINS, 1999, p. 93).

Dados mais recentes apontam que nos Estados Unidos, mais de 17 milhões de americanos abusam do álcool ou são alcoólatras. No Brasil, são 19 milhões de dependentes do álcool, sendo o alcoolismo mais comum em jovens entre 18 e 44 anos do que entre idosos.

Aparentemente, determinadas profissões estão mais sujeitas do que outras a abarcar

maior número de alcoolistas. Motoristas de caminhão, trabalhadores em fábricas de bebidas e, principalmente, operários na construção civil têm índices elevados de ocorrência de alcoolismo. Trabalhadores domésticos ficam logo abaixo na lista. Dentre os empregados na faixa de renda mais alta, a maior incidência de alcoolismo está entre jornalistas, radialistas e publicitários, seguidos por médicos e advogados (BUENO, 2009).

O problema se torna mais grave do que parece, já que cada vez mais os vícios estão presentes na vida dos trabalhadores e dificultam o exercício de suas atividades, além de atrapalhar sua vida social e profissional. Dessa maneira, seria acertada que a empresa proporcionasse situações que auxilie e ajude o empregado, garantindo o cumprimento contínuo de seu contrato trabalhista.

Sabe-se que, no Brasil, o alcoolismo é o terceiro motivo para absenteísmo no trabalho, a causa mais freqüente de aposentadorias precoces e acidentes no trabalho e a oitava causa para concessão de auxílio doença pela Previdência Social. Pode-se então considerar o alcoolismo como um problema nas organizações, e suas consequências podem ser percebidas observando-se os seguintes aspectos no comportamento dos trabalhadores: Absenteísmo; Acidentes de trabalho; Acidentes de trajeto; Queixas diversas em relação à saúde; Aumento de falhas na execução das tarefas; Redução da produtividade; Conflitos com colegas, superiores e clientes (VAISSMAN, 2004, p. 107).

Portanto, este é um assunto de abrangência a todos, mesmo que indiretamente, visto que há uma clara necessidade de intervenção do governo com políticas esclarecedoras da situação que a dependência proporciona e auxílio médico e psicológico gratuito no sistema de saúde para tratar dessas pessoas.

6 CONCLUSÃO

A demissão por justa causa deixa claro que, mediante a falta praticada pelo empregado, consiste na maior punição que pode ser imposta ao trabalhador, vez que extingue o contrato trabalhista, sem nenhum tipo de indenização. Durante o estudo sobre o tema, há uma demonstração que a CLT estipulou todas as hipóteses de se demitir por justa causa em seu próprio ordenamento, enfatizando que para que o empregador tome essa decisão precisa embasar no texto da lei presente no artigo 482, pois são capituladas neste todas as possibilidades aplicadas nos Tribunais brasileiros.

Certamente, a aplicação da justa causa ao empregado não é fácil de ser comprovada e precisa de que seja uma medida tomada com bastante cautela para evitar algum futuro transtorno judicial. Assim, fica evidente a necessidade de compreender amplamente as possíveis formas estipuladas pela lei.

O artigo que rege a justa causa possui redação original e permite uma interpretação ampla da temática e em determinados casos difere em alguns entendimentos por não sofrer alterações com o passar do tempo.

Ao aplicar a justa causa, o empregador precisa de um conhecimento prévio da matéria e saber em qual situação enquadra seu empregado, com isso há uma enorme necessidade de analisar cada caso previsto na CLT e buscar a melhor maneira de punir o trabalhador sem que tenha prejuízos para ambas as partes, devendo prevalecer a verdade sobre os fatos.

A acertada maneira de configurar punição ao empregado é realizar de forma gradativa o ato punitivo, devendo aplicar uma advertência, persistindo a suspensão e posteriormente a justa causa, salvo se for uma prática feita pelo trabalhador que torne impossível a convivência entre as duas partes do contrato laboral.

No que tange a embriaguez, fica constatado que a norma precisa se adequar com a situação real, vez que, existe casos em que a embriaguez é proveniente de uma doença, gerada pelo vício do trabalhador, sendo incabível a demissão por justa causa. Nesse caso, a melhor solução seria o encaminhamento do empregado dependente ao tratamento, ou até mesmo uma licença concedida pela Previdência Social para que o empregador não sofra prejuízos com a situação.

O projeto de Lei 7805/10 foi proposto de forma acertada, já que pretende anular a aplicação do disposto no artigo 482 “f”, com isso não utilizando mais o fato da embriaguez

para justificar uma demissão por justa causa. A mudança é necessária visto que o empregado acometido pelo vício não se encontra na situação por seu desejo, e com isso, merece tratamento e não repressão.

Portanto, cada espécie de justa causa precisa ser determinada pelo caso concreto, e havendo o vício comprovado, não se deve aplicar a referida modalidade de demissão no caso de embriaguez ou uso de substâncias entorpecentes. É fundamental neste caso uma análise pela ótica de preocupação social, já que no caso de se demitir o dependente químico ou do álcool pode agravar a sua situação e tornar um empecilho para a tentativa de abandonar a dependência ou buscar um tratamento.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. 7. ed. atual. rev. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Código penal**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 32**. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html#Sumulas>. Acesso em: 06 set. 2011. Hora: 14:01.

BUENO, Cleusa Oliveira. **Alcoolismo não justifica demissão por justa causa**. Guarulhos: Constanze Advogados, 2009. Disponível em: <http://buenoecostanze.adv.br/index.php?option=com_content&task=view&id=11450&Itemid=27>. Acesso em: 22 out. 2011. Hora: 13:52.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GIGLIO, Wagner. **Justa causa para despedimento do empregado**. São Paulo: Florença, 1966.

GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Disponível em: <<http://www.who.int/>>. Acesso em: 06 set. 2011. Hora: 14:50.

LACERDA, Dorval. **A falta grave no direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976.

LAMARCA, Antônio. **Manual das justas causas**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

MARTINS, Adalberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. LTr: São Paulo. 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas. 2010

MORAES FILHO, Evaristo. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 17. Ed. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. P.1210.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2001.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Rio de Janeiro: Forense, 1990, v. 1.

SAMPAIO, Aluysio Mendonça. **Dicionário de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

VAISSMAN Magda. **Alcoolismo no trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond Editora Fiocruz, 2004.

WIKIPÉDIA. **Organização internacional do trabalho**. Disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/organiza%C3%A7%C3%A3o_internacional_do_trabalho>.
Acesso em: 22 out. 2011. Hora: 17:25.

WIKIPÉDIA. **Revolução industrial**. Disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial>. Acesso em: 22 out. 2011. Hora: 17:47.

ZANLUCA, Júlio César. **A consolidação das leis do trabalho: CLT**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm> >. Acesso em: 06 set. 2011. Hora: 11:01.